

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1992-1993

16 MAART 1993

Voorstel van wet tot wijziging van de artikelen 124 en 126 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten(Ingediend door de heer Pataer c.s.)

TOELICHTING

Studentenarbeid heeft zich de jongste jaren fel ontwikkeld en neemt nog steeds uitbreiding.

In het licht van de stijgende werkloosheid kan men zich afvragen of het nog verantwoord is dat studentenarbeid in die mate uitbreiding neemt dat deze andere — duurder — vormen van arbeid wegdringt op de arbeidsmarkt. Op dezelfde grond kan men zich eveneens afvragen of het nog langer verdedigbaar is dat voor korte periodes van studentenarbeid geen bijdragen moeten worden betaald voor de sociale zekerheid.

Het fenomeen van de studentenarbeid is in elk geval rijp voor een strengere reglementering, hoewel hier evidente beperkingen bestaan wil men vermijden dat nog meer «zwarte» studentenarbeid tot ontwikkeling komt.

Het is niet eenvoudig precieze cijfers te verzamelen over de studentenarbeid in ons land. Sommigen spreken van 150 000 jobstudenten in België. Andere bronnen hebben het over 200 000 en sommigen gewagen zelfs van 400 000 jobstudenten. Dit gebrek aan betrouwbaar cijfermateriaal geeft reeds een aanwijzing over het tamelijk illegale karakter van de studen-

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1992-1993

16 MARS 1993

Proposition de loi modifiant les articles 124 et 126 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail(Déposée par M. Pataer et consorts)

DEVELOPPEMENTS

Le travail des étudiants s'est fortement développé ces dernières années et est en augmentation constante.

On peut se demander, vu l'accroissement du chômage, s'il est encore justifié que cette forme d'occupation se développe à un tel point qu'elle prend sur le marché de l'emploi la place des autres formes — plus chères — de travail. Pour les mêmes raisons, on peut également se demander s'il est encore possible de justifier que le travail des étudiants pour de courtes durées ne nécessite pas le paiement de cotisations à la sécurité sociale.

Quoi qu'il en soit, le phénomène du travail des étudiants doit être réglementé de façon plus sévère, malgré l'existence de limitations évidentes visant à prévenir le développement de cette forme d'emploi «au noir».

Rassembler des chiffres exacts concernant le travail des étudiants dans notre pays n'est pas chose aisée. Certains parlent de 150 000 étudiants-travailleurs en Belgique. D'autres sources en mentionnent 200 000 et certains parlent de 400 000 étudiants-travailleurs. Pareille absence de chiffres fiables est déjà une indication du caractère

tenarbeid. Nochtans verplicht de bestaande wetgeving (titel VI van de wet op de arbeidsovereenkomsten) de werkgever om bij het sluiten van een studentencontract één exemplaar van dit contract door te sturen naar de sociale inspectie.

De cijfers van de sociale inspectie geven echter slechts gedeeltelijke aanwijzingen over het aantal jongeren tussen de 15 en de 25 jaar die als jobstudent werken. De verklaring daarvoor is uiteraard het bestaan van sluikwerk en zwartwerk en er is ook het gegeven dat studenten uiteraard kunnen worden tewerkgesteld met een gewoon arbeidscontract of als zelfstandige voor soms zeer occasionele prestaties.

De tijdelijke tewerkstelling van studenten komt tegemoet aan zowel de wensen van de student als van de werkgever. De jongere kan op die manier geld verdienen om zijn studies te financieren, een reis te ondernemen, om zich een voertuig aan te schaffen, enz. Daarnaast beantwoordt deze vorm van tewerkstelling aan een verhoogde vraag naar arbeidskrachten tijdens piekmomenten. Een welbekend voorbeeld is hier de verhoogde arbeidsvraag in de horeca- en toeristische sector tijdens de vakantie maanden.

Maar ook industriële ondernemingen doen een massaal beroep op studenten voor allerhande jobs. De vakantieperiodes van het vast personeel worden er door overbrugd. Ook de verhoogde produktie tijdens vakantieperiodes wordt in bepaalde ondernemingen gerealiseerd door studenten.

Kortom, de tewerkstelling van schoolgaande jongeren komt tegemoet aan een economische noodzaak. Voor de jongeren zelf betekent studentenarbeid vaak ook hun eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Dat deze kennismaking niet altijd vlekkeloos verloopt getuigen de jaarlijks terugkerende berichten over wantoestanden. Iedereen kent de verhalen van misbruiken bij studentenarbeid: te weinig of helemaal niet betaald, te veel uren en onregelmatig werk, slechte huisvesting en slechte voeding. Ook het aantal arbeidsongevallen ligt alarmerend hoog bij jobstudenten in vergelijking met het vast personeel. In 1989 raakten ongeveer 2 500 jobstudenten betrokken bij een arbeidsongeval. Soms geeft dit aanleiding tot een blijvende arbeidsongeschiktheid. De eerste kennismaking met de arbeidsmarkt wordt dan tevens de laatste.

De rechtspositie van jobstudenten wordt degelijk en evenwichtig geregeld door de wet van 3 juli 1978 inzake de arbeidsovereenkomsten (titel VI).

Toch bestaan er twee belangrijke problemen. Vooreerst moet, waar mogelijk, de wet aangepast worden teneinde een aantal lacunes te ondervangen.

plutôt illégal de cette forme de travail. Pourtant, la législation existante, au titre VI de la loi sur les contrats de travail, oblige l'employeur à envoyer, lors de la conclusion d'un contrat d'occupation d'étudiants, un exemplaire de celui-ci à l'inspection sociale.

Les chiffres de l'inspection sociale ne fournissent toutefois que des indications partielles concernant le nombre des jeunes entre 15 et 25 ans qui ont un travail d'étudiant. Cela s'explique, bien entendu, par l'existence du travail clandestin et du travail au noir, comme par le fait que les étudiants peuvent évidemment être occupés dans les liens d'un contrat de travail ordinaire ou en tant qu'indépendants pour des prestations parfois très occasionnelles.

Cette occupation temporaire répond à la fois aux aspirations de l'étudiant et à celles de l'employeur. De cette façon, le jeune peut gagner de l'argent pour financer ses études, entreprendre un voyage, acquérir un véhicule, etc. Cette forme d'occupation répond en outre à la demande accrue de main-d'œuvre durant les périodes de pointe. Un exemple bien connu en est celui de l'accroissement de la demande de main-d'œuvre dans le secteur horeca et celui du tourisme pendant les vacances.

Mais les entreprises industrielles font, elles aussi, massivement appel aux étudiants pour divers emplois. Cela leur permet de faire la soudure pendant les périodes de vacances du personnel permanent. Dans certaines d'entre elles, le surcroît de production durant les vacances est également pris en charge par des étudiants.

En bref, l'occupation de jeunes fréquentant l'école répond à une nécessité économique. Pour les jeunes eux-mêmes, le travail d'étudiant représente souvent aussi la première prise de contact avec le marché de l'emploi. Celle-ci ne se fait pas toujours sans bavure; en témoignent les situations intolérables dénoncées chaque année. Nul n'ignore les récits d'abus survenus lors de l'occupation d'étudiants: rémunération insuffisante ou inexistante, excès d'heures supplémentaires et irrégularité du travail, mauvais logement et mauvaise nourriture. De même, le nombre élevé d'accidents du travail chez les étudiants-travailleurs est alarmant, en comparaison du personnel permanent. En 1989, environ 2 500 de ces étudiants ont été victimes d'un accident du travail. Il en résulte parfois une incapacité permanente. Dans ce cas, le premier contact avec le marché de l'emploi est également le dernier.

La situation juridique des étudiants-travailleurs est régie de manière convenable et équilibrée par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (titre VI).

Néanmoins, deux problèmes importants se posent. En premier lieu, il faut, là où c'est possible, adapter la loi afin de remédier à certaines lacunes. En second

Daarnaast moet een meer correcte naleving van de wetgeving gewaarborgd worden. Een goede wet die nauwelijks toegepast wordt is weinig zinvol. De hier voorgestelde wetswijzigingen beogen deze dubbele doelstelling te realiseren.

*
* *

Artikel 1 heeft betrekking op de vormvereisten van het contract. Met dit artikel willen we een aantal essentiële bijkomende elementen verplichtend laten opnemen in een arbeidsovereenkomst voor studenten.

Zo moet een arbeidsovereenkomst een duidelijke omschrijving van het werk bevatten. Er moet ook vermeld worden hoe de jobstudent op de hoogte gebracht wordt van zijn werkrooster.

Met het oog op een grotere veiligheid op het werk en een betere sociale bescherming vinden we het nodig dat een aantal nuttige adressen inzake veiligheid en gezondheid opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst.

Teveel studenten worden vooralsnog tewerkgesteld zonder schriftelijk contract. Om het zwartwerk in te dijken en de controle te vergemakkelijken voorziet de huidige wet in een clause die de werkgever verplicht het arbeidscontract binnen de week over te zenden aan de sociale inspectiediensten. Deze wettelijke bepaling bleek vooralsnog ontoereikend om de illegale tewerkstelling van jobstudenten te vermijden. Daar wordt met het tweede artikel iets aan gedaan. Het bepaalt immers dat de jobstudent die tewerkgesteld is zonder schriftelijk contract ongewild, zonder opzeggingstermijn en zonder vergoeding, een einde kan maken aan de overeenkomst. De werkgever moet in dat geval een schadevergoeding betalen. Ook in het geval dat er een schriftelijke overeenkomst bestaat, maar een afschrift ervan niet tijdig opgestuurd werd naar de sociale inspectie, moet een schadevergoeding worden betaald. In beide gevallen wordt de rechtszekerheid van de jobstudent immers in het gedrang gebracht.

Paul PATAER.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

Artikel 124 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de nummers 11° tot 17°, luidende:

lieu, il convient de garantir un respect plus correct de la législation. Une bonne loi qui n'est quasiment pas appliquée n'a guère de sens. Les modifications que nous proposons d'y apporter tendent à réaliser ce double objectif.

*
* *

L'article 1^{er} concerne les conditions de forme du contrat. Il vise à rendre obligatoire l'insertion, dans un contrat d'occupation d'étudiants, d'un certain nombre d'éléments supplémentaires essentiels.

Ainsi, ce contrat doit comporter une spécification du travail. Il doit aussi mentionner comment l'étudiant-travailleur est avisé de son horaire de travail.

En vue d'une plus grande sécurité sur les lieux du travail et d'une meilleure protection sociale, nous estimons nécessaire d'inscrire dans le contrat de travail une série d'adresses utiles en matière de sécurité et d'hygiène.

A l'heure actuelle, trop d'étudiants sont encore occupés sans contrat écrit. Afin d'endiguer le travail au noir et de faciliter le contrôle, la loi actuelle prévoit une clause obligeant l'employeur à transmettre le contrat de travail aux services de l'inspection sociale dans un délai d'une semaine. Jusqu'à présent, cette disposition légale s'est avérée insuffisante pour empêcher l'occupation illégale d'étudiants. L'article 2 y remédie, en disposant que l'étudiant qui est occupé sans contrat écrit peut mettre fin à la relation de travail sur-le-champ, sans préavis ni indemnité. L'employeur doit alors lui verser un dédommagement. Un dédommagement est également dû au cas où un contrat écrit existe, mais sans qu'une copie de celui-ci ait été envoyée à temps à l'inspection sociale. En effet, dans ces deux cas, la sécurité juridique de l'étudiant est compromise.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article premier

L'article 124 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par les numéros 11° à 17°, libellés comme suit:

« 11° een duidelijke omschrijving van het werk;

12° de vermelding van de wijze waarop de jobstudent zijn werkrooster kent;

13° adres en telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;

14° adres en telefoonnummer van de gewestelijke dienst van de sociale inspectie;

15° namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de onderneming;

16° namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;

17° adres en telefoonnummer van de representatieve werknemersorganisaties. »

Art. 2

Artikel 126 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« *Artikel 126.* — § 1. Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 123 en 124, dan is de werkgever verplicht tot het betalen van een schadevergoeding die gelijk is aan een bedrag dat zou verschuldigd zijn als opzeggingsvergoeding in het geval de student verbonden was door een contract voor onbepaalde duur. In dat geval kan de overeenkomst voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de student te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.

§ 2. Is er geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst zoals bedoeld bij artikel 125, dan kan de overeenkomst voor een tewerkstelling, welke bij deze wet is bedoeld, door de student te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding. De werkgever is bij overtreding van artikel 125 verplicht tot het betalen van een schadevergoeding die gelijk is aan de helft van het bedrag dat zou verschuldigd zijn als opzeggingsvergoeding in het geval de student verbonden was door een contract voor onbepaalde duur. »

Paul PATAER.
Lydia MAXIMUS.
Maxime STROOBANT.

« 11° une spécification claire du travail;

12° la manière dont l'étudiant-travailleur est informé de son horaire de travail;

13° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises;

14° l'adresse et le numéro de téléphone du service régional de l'inspection sociale;

15° les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise;

16° les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;

17° l'adresse et le numéro de téléphone des organisations représentatives des travailleurs. »

Art. 2

L'article 126 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes:

« *Article 126.* — § 1^{er}. A défaut d'écrit conforme aux prescriptions des articles 123 et 124, l'employeur est tenu de payer un dédommagement égal au montant qui serait dû à titre d'indemnité de préavis si l'étudiant avait été lié par un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'étudiant pourra, à tout moment, mettre fin au contrat relatif à une occupation visée par la présente loi, sans délai de préavis ni indemnité.

§ 2. A défaut de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 125, l'étudiant pourra, à tout moment, mettre fin au contrat relatif à une occupation visée par la présente loi, sans délai de préavis ni indemnité. En cas d'infraction à l'article 125, l'employeur est tenu de payer un dédommagement égal à la moitié du montant qui serait dû à titre d'indemnité de préavis si l'étudiant avait été lié par un contrat à durée indéterminée. »